

point sur

Áine Ní Léime
Deputy Director, Irish Centre for Social Gerontology,
 Cairnes Building, National University of Ireland Galway

Jim Ogg
 Unité de recherche sur le vieillissement, Direction statis-
 tiques, prospective et recherche, Caisse nationale d'assurance
 vieillesse

COST Action IS1409 : les effets des politiques de prolongation de la vie active sur le genre et la santé

Le programme COST (Coopération européenne en science et technologie)¹ est une plateforme qui permet aux chercheurs européens de travailler en réseau afin de développer conjointement leurs idées et leurs projets dans toutes les disciplines scientifiques. L'action COST IS1409 *Gender and health impacts of policies extending working life in western countries* a été lancée en avril 2015, pour une durée de quatre ans. Cette action a pour objectif principal de renforcer les connaissances scientifiques sur le genre et la santé des politiques de prolongation de la vie active. Elle rassemble 24 pays et plus de 100 chercheurs. Elle organise notamment des réunions biannuelles, des centres de formation et des réunions scientifiques de courte durée pour des chercheurs débutants. Durant les trois premières années de l'action COST, la collaboration entre les membres a abouti à la publication d'un livre et d'un grand nombre d'articles scientifiques. Un deuxième ouvrage devrait paraître en 2018, avec des informations détaillées sur les initiatives en matière de recherche et de stratégie dans les pays membres.

1. www.cost.eu

Contexte de l'action COST

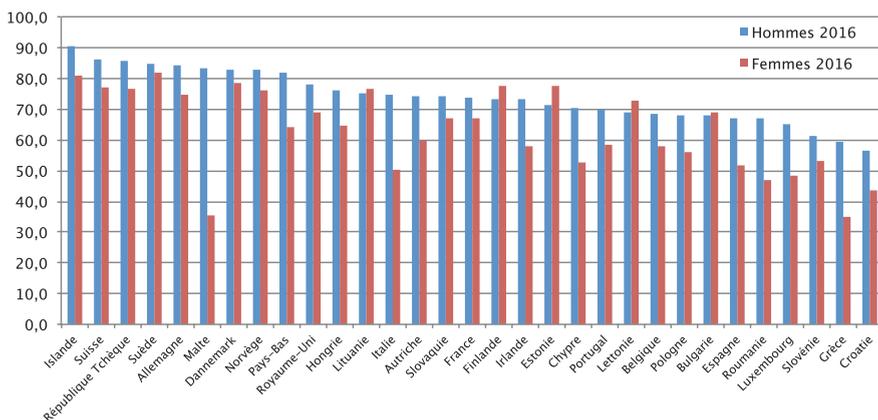
Pour l'Union européenne, comme pour les organisations internationales responsables des politiques publiques ou les gouvernements, le vieillissement démographique représente d'importants défis et des opportunités (Organisation pour la coopération et le développement économique, 2012). En Europe, la part de la population âgée de 65 ans et plus est de 17 % et devrait atteindre 30 % d'ici 2060, avec une majorité de femmes (Eurostat, 2011). L'espérance de vie en bonne santé a augmenté, et l'un des principaux objectifs de l'Union européenne est d'encourager le vieillissement actif et d'aider les personnes âgées à participer pleinement à la vie économique, sociale et culturelle (Commission européenne, 2012). Cependant, si l'espérance de vie en bonne santé a augmenté, la capacité à participer pleinement à tous les domaines de la vie est limitée par le manque d'adéquation entre l'emploi en fin de carrière, la santé et le niveau des retraites. En outre, dans ces trois domaines, la situation des hommes et des femmes âgées est très variable. Confrontés au vieillissement démographique, de nombreux gouvernements européens ont adopté des politiques visant à rallonger la durée de la vie active, notamment en reportant l'âge légal de départ à la retraite (c'est le cas, par exemple, en Suède, au Portugal, au Royaume-Uni, en Irlande, en France) et en limitant la générosité des régimes de retraite (Van Meerton, 2009). Ces politiques ont été mises en œuvre assez rapidement, et souvent, sans tenir pleinement compte des répercussions possibles sur la santé, le bien-être économique de divers groupes de travailleurs âgés – notamment les hommes et les femmes en situation de précarité professionnelle – ou sur différents types de régimes publics de protection sociale.

En adoptant une stratégie axée sur le vieillissement actif, les institutions européennes ont privilégié les mesures visant à favoriser et à soutenir l'allongement de la vie active. À cet égard, la législation européenne a joué un rôle déterminant, avec une attention particulière portée à la lutte contre les discriminations. L'Union européenne a notamment adopté la directive 2000/78/EC qui impose aux pays membres de rendre illégale la discrimination à l'emploi, à l'embauche et à la formation. La stratégie Europe 2020 indique que l'objectif d'un taux d'emploi de 75 % chez les personnes âgées de 20 à 64 ans d'ici 2020 ne pourra pas être atteint sans une mobilisation rapide des hommes et des femmes âgés, actuellement exclus du marché du travail. Pour atteindre cet objectif, la stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois a identifié le besoin de développer les compétences de la main-d'œuvre âgée comme une priorité. Le Fonds social européen (de 2014 à 2020) accorde la priorité à l'investissement en faveur du vieillissement actif et en bonne santé et le partenariat européen d'innovation pour un vieillissement actif et en bonne santé soutient la recherche sur l'allongement et le maintien d'une vie active en bonne santé. Ce contexte politique axé sur la question du vieillissement ne prend toutefois pas suffisamment en compte les contraintes multiples et complexes auxquelles sont confrontés les travailleurs âgés, celles-ci guidant bien souvent leurs choix et leurs décisions.

Les politiques européennes visant à prolonger la vie active sont compliquées par le fait que les taux d'emploi varient considérablement entre les différents pays de l'Union (graphiques 1 et 2). En 2016, dans le groupe d'âge des 55-59 ans, le taux d'emploi des hommes était de 90 % en Islande, tandis qu'il était de 56 % en Croatie (75 % en moyenne dans les 28 pays de l'UE). Le taux d'emploi du même groupe d'âge chez les femmes était presque partout inférieur, de 82 % en Suède à 35 % à Malte et en Croatie (63 %

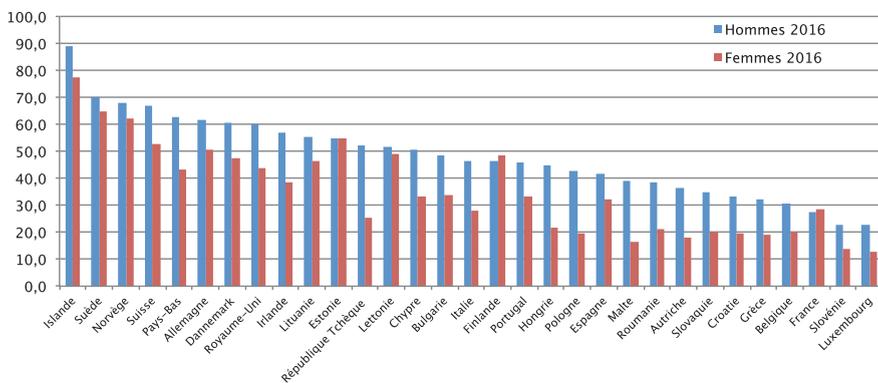
en moyenne dans les 28 pays de l'UE). Ces taux baissent sensiblement dans le groupe d'âge des 60-64 ans. En Islande, les taux d'emploi des hommes dans ce groupe d'âge (89 %) étaient presque identiques à ceux du groupe d'âge des 55 à 59 ans, tandis qu'en Slovénie et au Luxembourg, moins d'un homme sur quatre de 60 à 64 ans est en emploi (47 % en moyenne dans les 28 pays de l'UE). De même, les taux d'emploi des femmes du même groupe d'âge étaient presque partout plus faibles, de 78 % en Islande à seulement 13 % au Luxembourg (34 % en moyenne dans les 28 pays de l'UE).

Graphique 1 > Taux d'emploi du groupe d'âge des 55-59 ans (en %)



Source : Eurostat : <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> (dernière mise à jour 19 décembre 2017).

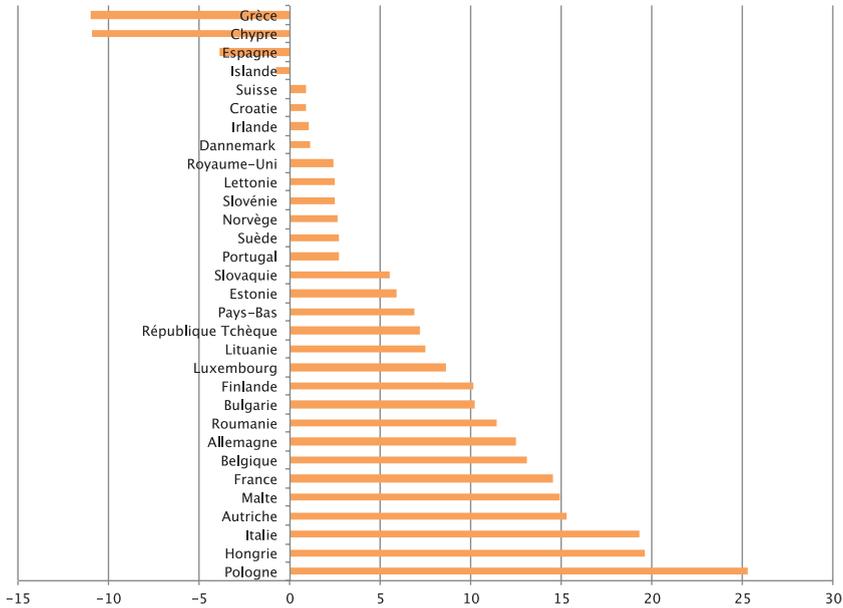
Graphique 2 > Taux d'emploi du groupe d'âge des 60-64 ans (en %)



Source : Eurostat : <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> (dernière mise à jour 19 décembre 2017).

Au cours de la période de 2005 à 2016, les taux d'emploi des 55-59 ans ont généralement augmenté (graphique 3). On observe toutefois quelques exceptions notables. En Grèce et en Espagne, pays durement frappés par la crise économique de 2008, les taux d'emploi des hommes âgés ont baissé.

Graphique 3 > Évolution du taux d'emploi pour les hommes de 55-59 ans entre 2005 et 2016 (en %)



Source : Eurostat : <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> (dernière mise à jour 19 décembre 2017).

Au cours de la même période, le taux d'emploi des femmes âgées a augmenté dans l'ensemble des 27 pays de l'Union. En réalité, cette augmentation de l'emploi des femmes de 2001 à 2011 s'explique en grande partie (pour 68 %) par une hausse du taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans (Lewandowski *et al.*, 2013). Ces variations, ainsi que d'autres différences selon le genre, ont suscité des recherches plus poussées sur les facteurs qui favorisent une participation accrue des travailleurs âgés au marché du travail et qui contribuent à l'allongement de la vie active (Radl, 2013). Une étude réalisée par Phillipson et Smith en 2005 a identifié des facteurs-clés qui interviennent dans l'allongement de la vie active, et notamment : les variables sociodémographiques (telles que le statut marital, des qualifications et le statut socio-économique) ; la composition sectorielle de l'économie (l'industrie ou les services) ; le type d'emploi (indépendant ou salarié), et les incitations ou obstacles financiers (système fiscal, politiques d'aide sociale, etc.) au maintien en emploi. Le plus souvent, la pression qui pousse les individus à travailler plus longtemps s'explique par l'écart entre le revenu nécessaire à une retraite confortable et le montant effectif des retraites, qu'il s'agisse d'un régime public, professionnel ou individuel. Pour illustrer cet écart, citons une enquête menée auprès d'employés au Royaume-Uni, dans laquelle les trois quarts des répondants ont déclaré qu'un revenu de 60 % ou plus de leur salaire actuel serait nécessaire pour vivre une retraite « confortable ». Toutefois, 41 % pensaient que leurs pensions de retraite seraient suffisantes pour arriver à ce niveau de revenu (Sinclair, Watson et Beach, 2013).

La majeure partie des travaux de recherche et des initiatives politiques s'appuie sur les « grandes questions » – le postulat selon lequel il est indispensable de prolonger la

durée de la vie active pour répondre aux défis interdépendants que sont le vieillissement démographique, l'augmentation de l'espérance de vie à la retraite, l'augmentation des dépenses publiques en matière de retraites et la baisse des recettes publiques. Peu de recherches ont été menées pour analyser de façon plus systématique et plus fouillée ce que l'allongement de la vie active implique pour les personnes âgées. Une grande partie des études existantes portent sur les politiques au niveau national et les décideurs politiques ne prennent pas suffisamment en compte le fait que l'ensemble des personnes âgées ne forme pas un groupe homogène en termes de santé, de classe sociale et de possibilités de trouver un emploi ou de le garder (Foster, 2012, Ní Léime et Street, 2016). Pour élaborer des politiques efficaces de soutien à l'allongement de la vie active, une analyse plus nuancée s'impose selon les perspectives de genre, de santé et de parcours de vie, afin que la question de l'équité soit prise en compte dans les débats autour des « grandes questions ». L'introduction généralisée de politiques visant à prolonger la durée de la vie active est susceptible d'affecter durablement le bien-être des travailleurs âgés, d'autant que le rôle essentiel des soins informels des femmes au sein de leur famille (pour un parent âgé ou pour la garde des petits-enfants) est largement sous-estimé. Si certaines études montrent que l'allongement de la vie active pourrait être bénéfique pour certains, il pourrait également provoquer une crise grandissante de l'offre de soins qui viendrait à manquer et avoir des conséquences potentiellement lourdes pour l'avenir des États-providence (Eurofound, 2014).

Les politiques de prolongement de la vie active ont des incidences extrêmement importantes selon le genre. Malgré une participation accrue à la population active, les travailleuses âgées en retirent relativement peu de bénéfices économiques en termes de revenus, de constitution des droits à pension et de perspectives d'emploi (Duvvury *et al.*, 2012 ; Ginn et Macintyre, 2013). La discrimination sexuelle est une pratique répandue sur les marchés du travail, et conduit à une concentration des femmes et des hommes dans différents emplois, les femmes étant regroupées au niveau inférieur, avec de faibles rémunérations et des mauvaises conditions de travail (temporaire, saisonnier, avec peu de possibilités d'évolution)². En conséquence, en 2009, selon Bettio *et al.* (2013), l'écart de rémunération en termes de pensions de retraite dans les 27 pays de l'UE était en moyenne de 39 %, allant de 47 % au Luxembourg à 4 % en Estonie.

Il a également été observé que la discrimination liée au genre pouvait être associée à une discrimination liée à l'âge. Par exemple, les femmes ayant subi une discrimination sexuelle au début de leur cycle de vie peuvent se trouver confrontées, plus tard dans leur vie, à une autre discrimination liée à l'âge si elles tentent de revenir sur le marché du travail ou demandent une promotion (Moore, 2009 ; Loretto et Vickerstaff, 2010). Non seulement les hommes et les femmes âgées n'ont pas les mêmes possibilités d'accès au marché de l'emploi, mais ils ne peuvent pas non plus espérer bénéficier des mêmes prestations en termes de soins. Le vieillissement de la population en Europe a pour conséquence l'augmentation de la demande de prise en charge des parents âgés fragilisés par leurs enfants toujours sur le marché du travail. Dans les pays où cette prise en charge par les pouvoirs publics est peu développée, ce soutien échoit donc aux travailleurs âgés. Là où les systèmes publics de soins sont insuffisants et où ce sont principalement les femmes qui assument cette fonction, comme dans les pays d'Europe du sud, les politiques d'allongement de la vie active qui maintiennent les femmes dans l'emploi rémunéré sont susceptibles de

2 Voir Corsi *et al.*, 2011.

perturber l'équilibre entre travail et prestations de soins (Bould et Casaca, 2012). Pour la génération sandwich, qui exerce des responsabilités familiales envers les petits-enfants et d'autres membres de la famille, comme des parents âgés, l'engagement des femmes dans ce travail de soin non rémunéré peut se trouver limité par l'allongement de la vie active (Harrington Meyer, 2014). Cela pourrait même avoir des répercussions sur la participation au marché du travail des femmes de 25 à 44 ans, celles-ci comptant habituellement sur les femmes plus âgées pour s'occuper de façon informelle de leurs enfants.

Les femmes sont aussi confrontées à des défis d'ordre biologique. Compte tenu de leur « avantage » en termes d'espérance de vie, 40 % de leur temps de vie d'adulte se déroulent une fois qu'elles ont quitté la vie active, donc actuellement à partir de 65 ans (Sinclair, Watson et Beach, 2013). En outre, les femmes âgées sont davantage exposées au risque de pauvreté : une étude des données de l'UE-SILC de 2008 a montré que dans les 27 pays de l'UE, les femmes âgées ont un taux de risque de pauvreté d'environ 22 %, alors que pour les hommes âgés, le taux de risque de pauvreté n'est que de 16 % (Zaidi, 2010). En moyenne, les femmes âgées ont plus de risque de vivre dans la pauvreté, et pour des périodes plus longues, que leurs homologues masculins. Les chercheurs, les commentateurs politiques et les syndicats s'accordent à reconnaître que lorsqu'il y a une double discrimination liée à la fois au genre et à l'âge, cela pose des problèmes spécifiques pour les femmes qui travaillent, à des moments particuliers de leur vie (Loretto et Vickerstaff, 2010). Il existe également des différences entre femmes, qu'il est important d'étudier. Si l'allongement de la vie active peut être bénéfique pour les femmes exerçant des emplois sédentaires et bien payés, il pourrait au contraire représenter une difficulté majeure pour celles qui occupent des emplois physiquement éprouvants et mal payés, communément associés à des problèmes de santé (Marmot et Bell, 2010). Pour obtenir un tableau plus nuancé des conséquences différenciées de l'allongement de la vie active pour les hommes et les femmes âgées dans toute une gamme de professions, de secteurs d'activité et de types d'emploi, il serait utile d'en appréhender les effets en tenant compte des différences de genre. Il est essentiel que les décideurs politiques qui s'efforcent de lutter contre ce type d'inégalité, souvent source de fragilité économique, sociale et physique pour la population âgée, aient une compréhension comparative de ce phénomène.

Objectifs de l'action COST IS1409

COST est une plateforme unique qui permet aux chercheurs européens de développer conjointement leurs idées et leurs projets dans toutes les disciplines scientifiques au sein d'un réseau transeuropéen de recherche publique. À partir d'un cadre européen intergouvernemental pour la coopération scientifique et technologique, réunissant 35 pays membres et un pays coopérant le programme COST a contribué, depuis sa création en 1971, à combler le fossé entre les scientifiques, les décideurs politiques et la société civile en Europe et au-delà. COST a pour mission de contribuer à l'avancée de la recherche scientifique pour aboutir à de nouveaux produits et concepts, et participer ainsi au renforcement des capacités européennes de recherche et d'innovation. Il contribue à l'objectif de renforcement des bases scientifiques et technologiques de l'Espace européen de la recherche (EER), en encourageant les chercheurs à partager, créer et mettre en application les connaissances. COST est soutenu par le programme Horizon 2020 de l'Union européenne pour lequel la Commission européenne a conclu

une convention cadre de partenariat avec l'association COST (sous la direction du Comité des hauts fonctionnaires COST (CHF). Les activités COST se déroulent pour la plupart sous la forme d'Actions COST. Les actions sont sélectionnées selon une approche ascendante axée sur les aspects scientifiques et technologiques. Elles constituent une base opérationnelle de structuration de réseaux paneuropéens visant à faciliter la coopération entre chercheurs au niveau européen, voire international, pour le développement des idées et de nouvelles initiatives dans tous les domaines scientifiques et technologiques.

L'objectif de l'action *Gender and health impacts of policies extending working life in western countries* est de faire progresser les connaissances scientifiques sur les conséquences genrées de l'allongement de la vie active sur la santé et le bien-être économique des travailleurs âgés en Europe, et de soutenir les politiques futures prenant en considération la dimension du genre et les besoins différentiels des hommes et des femmes. Cela implique d'explorer les parcours de vie professionnelle et familiale et les conséquences spécifiques que les politiques pourraient avoir sur la santé et le bien-être économique de divers groupes de travailleurs âgés. Il est nécessaire de construire un réseau de recherche, afin de développer l'utilisation des méthodes du parcours de vie et d'appliquer ces méthodes à l'analyse des politiques et des pratiques en matière d'emploi des travailleurs âgés. L'objectif principal de cette action est de renforcer les connaissances scientifiques des répercussions de telles politiques selon le genre et sur la santé, en intégrant différentes disciplines, en développant les collaborations, en suscitant l'intérêt du public et des politiques et en formant une nouvelle génération de chercheurs dans ce domaine. Cet objectif pourrait être atteint de la manière suivante :

Porter une attention particulière à la question de l'allongement de la vie active dans une perspective de genre et du parcours de vie aux niveaux académique, politique et social. Les politiques actuelles et les débats publics ne prennent pas suffisamment en considération les différents vécus des hommes et des femmes, ni les différentes cohortes d'âge (50-64 ; 65 et plus). Les réformes des retraites qui prévoient un report de l'âge de départ à la retraite et qui lient plus étroitement emploi formel et prestations de retraite, par exemple, sans tenir compte des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées sur le marché du travail, pourraient accroître le risque de pauvreté des femmes âgées, qui est pour l'heure déjà élevé.

Renforcer et harmoniser la recherche internationale et multidisciplinaire par genre sur la question des travailleurs âgés. Pour la plupart, les recherches actuelles dans ce domaine se limitent à un seul pays ou un contexte binational, ou bien ne sont menées que dans la perspective d'une seule discipline. Pourtant, il s'agit d'un défi politique auquel tous les pays riches et développés sont de plus en plus confrontés, y compris en Europe. L'action fournit un outil idéal qui permet aux chercheurs de tirer parti d'une plateforme de recherche comparative transnationale en vue d'harmoniser et de diffuser des approches innovantes, facilitant ainsi le partage de travaux de recherche de haut niveau.

Faciliter l'intervention des autorités publiques concernant l'allongement de la vie active en tenant compte des différences de genre, de santé et d'emploi. Le vieillissement démographique et les mesures visant à prolonger la vie active auront des effets importants sur le bien-être socio-économique et la santé des travailleurs âgés en Europe et dans le monde. L'action COST réunit des chercheurs, des responsables des politiques publiques, des représentants des syndicats, des organisations patronales, des

ONG œuvrant sur les questions du genre et le vieillissement, ainsi que les travailleurs âgés eux-mêmes pour faciliter le débat et la prise de décision fondée sur des données scientifiques sur la question du prolongement de la vie active.

Encourager la formation des chercheurs débutants et des chercheurs plus expérimentés sur les questions de genre et du prolongement de la vie active. Il existe relativement peu de formations et de recherches sur l'application de la perspective de genre et du parcours de vie au domaine de l'emploi et les recherches existantes se limitent le plus souvent à un seul pays. La formation et le parrainage d'un groupe émergent de chercheurs débutants sont deux des résultats quantifiables de cet objectif.

Favoriser la pérennité de ce réseau au-delà de la durée de cette action. L'action constitue une importante plateforme initiale collaborative autour de l'analyse de l'emploi et des politiques de retraite pour les travailleurs âgés selon le genre et le parcours de vie, et permet de pérenniser la recherche dans ce domaine. Preuves en sont les publications régulières, les efforts pour obtenir des soutiens financiers et la mobilisation autour de ce thème.

L'action COST se concentrera sur quatre domaines de recherche principaux, organisés en groupes de travail (*Working Groups*). Ces WG sont structurés comme suit : WG1 répertorie les connaissances existantes et identifie les thèmes essentiels liés au genre et aux travailleurs âgés. À partir d'une étude préliminaire de la documentation, ces thèmes couvrent la santé, les soins, les trajectoires professionnelles, l'emploi précaire et les effets de la législation et des politiques ; WG2 est axé sur les questions de politique et prévoit des analyses des politiques nationales d'emploi « prolongé » selon (a) une perspective de genre, (b) une perspective du parcours de vie et (c) une perspective de santé et de bien-être ; WG3 identifie et répertorie les bases de données nationales et internationales concernant les personnes de 50 ans et plus. Il identifie les indicateurs de santé et de bien-être socio-économiques ; enfin, WG4 élabore des boîtes à outils politiques, en identifiant les politiques innovantes et les bonnes pratiques.

Depuis le début de l'action COST, en avril 2015, des progrès significatifs ont été enregistrés dans la réalisation de ses objectifs. Le réseau regroupe 28 pays COST. Un site internet a été créé (<http://genderewl.com/>) et sert à la diffusion des documents relatifs à cette action. Des documents ont été collectés par les animateurs du groupe de travail WG3 en vue de constituer un dépôt de bases de données. D'autres documents et indicateurs de données sont actuellement en cours de collecte. Un document de travail sur les outils politiques a été rédigé et est téléchargeable depuis le site. Un autre document est en cours d'élaboration par le WG4. Le renforcement des capacités inclut deux centres de formation à Lausanne et à Barcelone, la première et la deuxième année. Treize missions scientifiques à court terme (STSM)³ ont été menées, au cours desquelles des chercheurs débutants ont effectué des visites auprès de chercheurs expérimentés dans d'autres pays COST. Une série de publications communes est en cours de préparation à l'issue de ces visites. À ce jour, la principale publication scientifique, qui représente l'un des résultats majeurs de cette action, est un ouvrage transnational, multidisciplinaire, rédigé par 14 auteurs de 7 pays COST, membres de l'action (Ní Léime et al., 2017). Deux documents rédigés conjointement par des auteurs de deux pays membres ont été publiés dans des revues à comité de lecture (Ní Léime et Street,

3. Les missions scientifiques à court terme (*Short-Term Scientific Missions* ou STSMs) permettent aux scientifiques de se former auprès d'une institution ou d'un laboratoire d'un autre pays COST ; un concept particulièrement intéressant pour les jeunes chercheurs.

2016 ; Van der Horst *et al.*, 2016). D'autres publications communes sont prévues, dont plusieurs seront publiées dans un numéro spécial d'une revue à comité de lecture, *Ageing & Society*, avec deux membres de l'action COST en tant que coéditeurs. Des progrès considérables ont été réalisés dans la préparation d'un important rapport plurinational qui devrait être achevé d'ici la quatrième année – il comprendra notamment les profils des différents pays. Ce rapport constituera l'un des principaux résultats de l'action COST et les rapports nationaux seront mis en ligne dès leur achèvement. Afin de maximiser l'influence sur les politiques et la société, 10 ateliers d'orientation et 2 consultations des parties prenantes ont été menés dans 10 pays, et d'autres ateliers sont prévus. Les acteurs politiques concernés ont participé à ces ateliers, notamment des ministres de gouvernement, des responsables de la mise en œuvre des politiques, des dirigeants et des membres d'organisations non gouvernementales, des syndicalistes, des employeurs et des organisations européennes. Plusieurs symposiums ont été organisés et des communications individuelles ou communes sur les thèmes de l'action ont été présentées lors de conférences internationales.

Bibliographie

Bettio F., Tinios P., Betti G., 2013, « The gender gap in pensions in the EU », European Commission.

Bould S., Casaca S.F., 2012, « Older Women Workers and the European Union's Employment Goals: Bringing Gender into the Debate », *Ex aequo* [online], n° 26, p. 27-42.

Corsi M., Crepaldi C., Lodovici S., 2011, « Active Ageing and Gender Equality Policies », EGGSI report for the European Commission, DG Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities, Brussels.

Duvvury N., Ní Léime Á., Callan A., Price L., Smith M., 2012, « Older Women Workers' Access to Pensions: Vulnerabilities, Perspectives and Strategies », Irish Centre for Social Gerontology, National University of Ireland Galway.
<http://hdl.handle.net/10379/3205>

Eurofound, 2014, « Work preferences after 50 », Dublin.

European Commission, 2012, The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010-2060), Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), European Economy.

Eurostat, 2011, « The greying of the baby boomers: a century-long view of ageing in European populations », *Statistics in Focus*.
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistics-in-focus/-/KS-SF-11-023>

Foster L., 2012, « Active ageing and pensions in the European Union », *Journal of Comparative Social Welfare*, vol. 28, n° 3, 223-234.
<https://doi.org/10.1080/17486831.2012.753022>

Ginn J., MacIntyre K., 2013, « UK pensions reforms: Is Gender Still an Issue? », *Social Policy and Society*, vol. 12, n° 1, p. 91-103.

Harrington Meyer H., 2014, « Grandmothers at work: juggling families and jobs », New York University Press.

Lewandowski P., Magda I., Baran J., Fedyuk O., Bartha A., 2013, « Gender Diminutions of the Labour Markers Over the Past Two Decades », *Neujobs*, Working Paper n° D16.1.
http://www.neujobs.eu/sites/default/files/publication/2013/02/NEUJOBS_16.1_IBS-CEU_final.pdf

Loretto W., Vickerstaff S., 2010, « The Relationship Between Gender and Age », in Parry and Tyson (eds), *Managing an Age-Diverse Workforce*, London, Palgrave Macmillan.

Marmot M., Bell M., 2010, « Challenging health inequalities – implications for the workplace », *Occupational medicine*, vol. 60, n° 3, p. 162-164.

Moore S., 2009, « No matter what I did I would still end up in the same position'age as a factor defining older women's experience of labour market participation », *Work, Employment & Society*, vol. 23, n° 4, p. 655-671.

Ní Léime Á., Street D., 2016, « Gender and age implications of extended working life policies in the US and Ireland, Critical Social Policy.
DOI: 10.1177/0261018316666211 csp.sagepub.com

Ní Léime Á., Street D., Vickerstaff S., Krekula C., Loretto W., 2017, « Gender and Extended Working Life: Cross-national Perspectives », Bristol, Policy Press.

OECD, 2012, « OECD Pensions Outlook 2012 », Paris, OECD Publishing.

Phillipson C., Smith A., 2005, « Extending working life: a review of the research literature », Research Report 299, Department of Pensions and Work, Norwich, UK Govt.

Radl J., 2013, « Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement », *European Sociological Review*, vol. 29, n° 3, p. 654-668.

Sinclair D., Watson J., Beach B., 2013, « Working Longer: An EU Perspective. Prudential and ILC: ILC-UK.
http://www.ilcuk.org.uk/index.php/publications/publication_details/working_longer_an_eu_perspective

Van der Horst M., Vickerstaff S., Lain D., Clark C., Geiger B., 2017, « Pathways of paid work, care provision, and volunteering in later careers: activity substitution or extension? », *Work, Aging and Retirement*, vol. 3, n° 4, p. 343-365.
<https://doi.org/10.1093/workar/waw028>

Van Meerten H., 2009, « Pensions reform in the European Union: recent developments after the implementation of the IORP directive », *Pensions: An International Journal*, vol. 14, n° 4, p. 259-272.
<https://doi.org/10.1057/pm.2009.22>

Zaidi A., 2010, « Poverty Risks for Older People in EU Countries – An Update », European Centre for Social Welfare Policy.
http://pdc.ceu.hu/archive/00006118/01/1264603415_56681.pdf